



各 位

会社名 第一建設工業株式会社  
代表者名 取締役社長 内田 海基夫  
(コード : 1799 東証スタンダード市場)  
問合せ先 取締役 常務執行役員  
総合企画本部長 佐藤 勇樹  
電話番号 025-241-8111

## 株主提案に対する当社取締役会意見に関するお知らせ

当社は、2023年6月23日開催予定の第81期定時株主総会における議案について、株主提案（以下「本株主提案」といいます。）を行う旨の書面（以下「株主提案書面」といいます。）を受領いたしました。本日開催の取締役会において、本株主提案について反対することを決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

### 記

#### 1. 提案株主

株主名 : Nippon Active Value Fund plc

#### 2. 本株主提案の内容

##### (1) 議題

- ① 譲渡制限付株式報酬制度に係る報酬額承認の件
- ② 自己株式取得の件
- ③ 社外取締役の員数に関する定款変更の件

##### (2) 議案の内容

別紙「本株主提案の内容」に記載のとおりです。

なお、別紙「本株主提案の内容」は、提案株主様から提出された本株主提案書面の該当記載を原文のまま記載したものであります。

#### 3. 本株主提案に対する当社取締役会の意見

##### (1) 譲渡制限付株式報酬制度に係る報酬額承認の件

###### ① 当社取締役会の意見

当社取締役会としては、本株主提案に反対いたします。

###### ② 反対の理由

当社取締役の報酬の額は、2006年6月29日開催の第64期定時株主総会において年額250百万円以内（ただし、使用人分給与は含まない）と決議いただいております。

当社の取締役の報酬は、経営内容、経済情勢等を勘案したものとし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。

当社の社内取締役の報酬構成は、基本報酬と業績連動報酬で構成することとしております。基本報酬は、月例の固定報酬とし、経験年数、担当職務等による基準額に貢献度に応じた査定額を加えて算定するものとしております。業績連動報酬は、当社の業績に基づくインセンティブの賞与として年1回一定の時期に支給し、中期経営計画の達成に向けた貢献度等を指標として、各事業年度の取締役の実績および貢献度を加味して、総合的に評価し算出することとしております。

当社の社外取締役の報酬構成は、業務執行から独立した立場であることから、基本報酬としての月例の固定報酬のみによって構成しております。

当社は、2023年5月17日開催の取締役会において、譲渡制限付株式報酬制度（以下、「本制度」といいます。）の導入に関する議案を、2023年6月23日開催予定の第81期定時株主総会（以下、「本株主総会」といいます。）に付議することを決議し、同日付で「譲渡制限付株式報酬制度の導入に関するお知らせ」を公表しました。

本制度は、取締役報酬制度の見直しの一環として、当社の取締役（社外取締役を除きます。以下、「対象取締役」といいます。）を対象に、当社の持続的な企業価値向上を図るインセンティブを与えるとともに、対象取締役と株主の皆様との一層の価値共有を促進することを目的とするものであります。

本制度は、2006年6月29日開催の第64期定時株主総会においてご承認いただいた、当社の取締役の報酬等の限度額である年額250百万円とは別枠で、譲渡制限付株式の報酬を支給するものとし、本制度に基づき支給される金銭報酬債権の総額は年額50百万円以内としております。対象取締役への具体的な支給時期および配分等については、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会の審議を経て取締役会において決定いたします。

また、本制度に基づき対象取締役に対して発行又は処分される譲渡制限付株式は、当社の普通株式とし、各事業年度に係る定時株主総会の日から1年以内の間に発行又は処分される普通株式の総数は年50,000株以内とします。

なお、本制度に基づき支給される金銭報酬債権の総額および普通株式の総数は、上記の取締役報酬の基本方針に基づき、基本報酬および業績連動報酬との適切なバランス等を考慮し、指名・報酬委員会に諮問の上、取締役会において決定したものです。

本制度の導入により、当社の取締役報酬は、基本報酬として月例の固定報酬と中期経営計画の達成に向けた貢献度等を指標として、各事業年度の取締役の実績および貢献度を加味した業績連動報酬としての取締役賞与（現金報酬の年額総額250百万円以内）、および非金銭報酬としての譲渡制限付株式報酬（年額総額50百万円以内）によって構成されることとなります。

こうした報酬制度下において、本株主提案では、譲渡制限付株式報酬制度の対象となる取締役に対する同報酬額の上限を年額総額250百万円（付与株式数の上限178,000株）という当社の実績から鑑みると過大な設定であること、かつ、業績基準を満たす場合には累計で固定報酬の3倍相当の譲渡制限付株式を今後3年間で付与するとした本株主提案は、基本報酬および業績連動報酬とのバランスを欠く他、当社の利益水準に鑑みてステークホルダー間でのバランスを著しく欠く過大な報酬枠であると考えております。

本株主提案では、社外取締役も譲渡制限付株式報酬制度の対象とすることが示されておりますが、当社の本制度において社外取締役については、独立性に影響を及ぼす懸念が生じることから適切ではないと考えており、対象には含めておりません。

また、本株主提案では、譲渡制限期間は付与から3年間とすることが示されておりますが、当社の本制度においては、在任中に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを継続的に与える観点から、当社で定める地位を退任又は退職等する日までの間を譲渡制限期間としております。

したがって、当社取締役会としては本株主提案に反対いたします。

## (2) 自己株式取得の件

### ① 当社取締役会の意見

当社取締役会としては、本株主提案に反対いたします。

### ② 反対の理由

自己株式の取得においては、経営環境の変化に対応した機動的な資本政策を可能とし、当社の資本効率の向上および株主還元の充実を図るために有効であると認識しております。これまでも数年間にわたり適宜、自己株式の取得を実施してまいりました。

2021年5月12日付で発表いたしました「中期経営計画 D-Vision2025」において、継続的な安定配当および機動的な自己株式の取得等を実施することにより、2025年までに総還元性向30%以上とすることを目標として定めております。

「中期経営計画 D-Vision2025」を掲げた2021年度から現在まで、株主還元の拡充および資本効率の向上を目的とした資本政策を機動的に実施した結果、2021年度の総還元性向は38%を超える実績となりました。

2022年度の株主還元および資本政策については、2022年9月に東京証券取引所における自己株式立会外買付取引（ToSTNeT-3）により取得した総数664,100株の自己株式取得に加え、2023年5月に予定している自己株式取得（総額200,000,000円以内）、および配当額を増配（普通配当40円に10円増配して1株当たりの配当額を50円とする）することについて、2023年5月10日開催の取締役会で決議しております。その結果、総還元性向は80.8%となる見込みとなっております。

本株主提案では、1年以内に株式総数2,000,000株、取得価額の総額金2,800,000,000円を限度として自己株式を取得することが示されておりますが、当社株式の流動性を鑑みると現実的ではなく、「中期経営計画 D-Vision2025」の目標である総還元性向30%以上、ならびに当社株式の取引状況を踏まえながら適宜自己株式を取得することが適切であると考えております。

したがって、当社取締役会としては本株主提案に反対いたします。

### (3) 社外取締役の員数に関する定款変更の件

#### ① 当社取締役会の意見

当社取締役会としては、本株主提案に反対いたします。

#### ② 反対の理由

当社は、取締役の選任に関する客観性と公正性を確保するために、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。

第 81 期定時株主総会における会社提案である取締役 8 名の選任議案について指名・報酬委員会に諮問の上、取締役会において審議した結果、適正であるとの判断に至り、同選任議案を上程いたします。

会社提案に係る取締役候補者 8 名は、社内取締役候補者 6 名、社外取締役候補者 1 名、独立社外取締役候補者 1 名で構成されております。当社事業に精通している社内取締役が、社外取締役と公正かつ適切に連携して業務執行の監督を適切に果たすという観点から、現在の要員数および構成比は適正であると考えております。

また、各取締役候補者は、当社経営における高い知見と特異性を持つ鉄道工事等の専門分野での経験を有していることから、当社の取締役会は中長期的な企業価値向上に向けたガバナンス向上や社会的責任の強化を図る監督機能のみならず、実務的にもその能力を存分に発揮できる体制であると判断しております。

本株主提案では、当社の定款第 19 条の変更として第 2 項を新設し、その内容を「取締役の過半数は会社法第 2 条第 1 項第 15 号に規定する社外取締役とする」と示されておりますが、上述の通り、会社提案の取締役候補者で構成する取締役会は、当社事業の特異性を網羅した最適な構成であり、当社の持続的成長と企業価値向上に寄与できると考えております。

したがって、当社取締役会としては本株主提案に反対いたします。

以 上

別紙「本株主提案の内容」

※ 提案株主様から提出された本株主提案書面の該当記載を原文のまま記載しております。

## 第1 提案する議題

- 1 譲渡制限付株式報酬制度に係る報酬額承認の件
- 2 自己株式取得の件
- 3 社外取締役の員数に関する定款変更の件

## 第2 議案の要領及び提案の理由

- 1 譲渡制限付株式報酬制度に係る報酬額承認の件

### (1) 議案の要領

当社の取締役の報酬限度額は、2006年6月29日開催の第64期定時株主総会において、年額250百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない)とすることが承認されているが、今般、当社の取締役(社外取締役である取締役を含み、以下「対象取締役」という。)に対し、当社の企業価値の持続的向上を図るインセンティブを与えるとともに、対象取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、上記報酬枠とは別枠で、対象取締役に対し、新たに年額250百万円以内、付与株式数の上限178,000株の譲渡制限付株式付与のための金銭報酬債権を付与することとする。譲渡制限期間は、付与から3年間とする。具体的な支給時期及び配分については、取締役会において決定するが、業績連動型のインセンティブ制度として設計し、かつ、業績基準を満たす場合には累計で固定報酬の3倍相当の譲渡制限付株式を今後3年間で付与するよう設計するものとする。

### (2) 提案の理由

当社は、譲渡制限付株式報酬制度(以下「本制度」といいます。)を導入しておらず、取締役と株主との価値共有が十分に図られているとは言えません。今般、取締役に対し本制度を導入するとともに、本制度の対象者を、社外取締役を含めた当社の全取締役とすべきと考えます。取締役と株主との価値共有を図るためには、取締役の在任中に、効果的な株式報酬の目安とされる固定報酬の3倍相当に到達するまで株式報酬が付与される必要があり、より短期間で一定規模の譲渡制限株式が付与される必要があります。

そこで、本制度の対象者を当社の全取締役(社外取締役を含む)とした上で、累計で固定報酬の3倍相当の譲渡制限株式を今後3年間かけて付与することを提案いたします。

また、当社は、譲渡制限付株式報酬制度に係る株式保有ガイドラインを策定し、役員による在任中の自社株式取得目標を、固定基本報酬の3倍相当と定めるとともに、当社が東京証券取引所に提出するコーポレート・ガバナンス報告書で役員個人別自社株式取得状況を開示すべきと考えます。

## 2 自己株式取得の件

### (1) 議案の要領

会社法第156条第1項の規定に基づき、本定時株主総会終結の時から1年以内に、当社普通株式を、株式総数2,000,000株、取得価額の総額金2,800,000,000円を限度として、金銭の交付をもって取得することとする。

### (2) 提案の理由

当社は、2022年9月30日に自己株式立会外取引で発行済株式総数(自己株式を除く)の3.32%に相当する664,100株を取得価額9億5630万4000円で取得しており、当社が株主還元の拡充及び資本効率の向上に向けた対策を実施している点は一定の評価が出来るものです。しかし、2022年9月30日以降の当社の株価は低迷したままとなっており、市場は当社の対策がまだ不十分であると評価しているものと言えます。そこで、更なる当社の株主還元の拡充及び資本効率の向上を図るため、当社が発行済株式総数(自己株式を除く)の約10%を自己株式として取得し、会社法第178条に基づき消却する施策を採用すべきと考えます。

## 3 社外取締役の員数に関する定款変更の件

### (1) 議案の要領

当社の社外取締役を過半数とするため、当社の定款第19条を下記の通り変更する。

変更前	変更後
(員数) 第19条 当社の取締役は、12名以内とする。	(員数) 第19条 当社の取締役は、12名以内とする。
<u>2 (新設)</u>	<u>2 当社の取締役の過半数は、会社法第2条第1項第15号に規定する社外取締役とする。</u>

## (2) 提案の理由

コーポレートガバナンス・コード原則 4－8 は、「独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割。責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも 3 分の 1 以上選任すべきである。また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。」と規定しています。また、コーポレートガバナンス・コード原則 4－7 は、独立社外取締役の役割・責務の一つとして、「経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること」を挙げています。

当社は、スタンダード市場上場会社であり、取締役 9 名のうち社外取締役は 2 名となっています。しかし、プライム市場上場会社でなくとも、より積極的に取締役の過半数を社外取締役とすることで、資本効率を上げ、株主還元を図り、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に寄与するガバナンス体制を整えることができると考えます。

また、社外取締役の人数のみならず、社外取締役の資質についても、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に寄与することができる人材が必要であり、この点、高度の経験とスキルを有するアナリストの登用を検討すべきと考えます。

「アナリストとして高い経験とスキルを持つ人材」の登用は、外部投資家・株主の目線を取締役会にもたらすと同時に、健全なリスクテイクを通じた企業価値向上に資する効果的な手段と考えます。本来、上場企業の取締役会と投資家・株主は企業価値の長期的な向上という同じ目標を共有しながら、不幸にも日本においては両者が対立的な構図でとらえられることも少なくありません。上述の経験、スキルを持つ取締役が取締役会の議論・意思決定に参画することは、健全なリスクテイクと資本配分、そして市場とのより良いコミュニケーションを通じて取締役会と株式市場の関係を本来の建設的なものにすると考えます。しばしば銀行出身者や会計士が取締役のスキルマトリックスのファイナンス部分を担うと説明されますが、「健全なリスクテイク」を促す観点からは会計や負債市場の専門性だけでは不十分であり、そこにエクイティ市場の専門家を登用する意義があるものと考えます。

以 上